



La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

098038

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-27752-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-03-25	86-04-16		84-07-16	86-06-30	85	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Int. des Travailleurs Unis de L'ali. et de Commerce FAT COI CTC FTQ Sec. Loc. 747 Att: Mme Huguette Plamondon 4645 rue d'Iberville Montréal, QC. H2H 2L9	<input type="checkbox"/> Déposant G.E. Hamel Ltée 633 boul. Laurentides Ville St-Antoine, QC. J7Z 4M4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-09</u> Activité <u>6328 (8)</u> Affiliation <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: MARCHE HAMEL LTEE. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/dg	86-04-25

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

1984 - 1986

27752-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

3141 01 01

ENTRE:- G.E. HAMEL LIMITEE
 Ville Saint-Antoine, Québec
 et/ou son successeur
 Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ACCT
 MONTREAL
 MESSENGER
 85
 AVR 16 12:36

ET:- UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE (United Food and
 Commercial Workers International Union) affiliée à la
 FAT-COI, au Congrès du Travail du Canada (CTC) et à la
 Fédération des Travailleurs du Québec (FTQ) pour et au
 nom de la section locale 747 représentant les salariés
 de G.E. Hamel Limitée

Ci-après appelée: L'UNION

TABLE DES MATIERES

	<u>PAGE</u>
Buts et objectifs de la convention collective.....	2
Interprétation des termes.....	2
Article 1 - Reconnaissance et juridiction.....	4
Article 2 - Droits de la direction.....	6
Article 3 - Adhésion syndicale.....	7
Article 4 - Grèves et lock-out.....	8
Article 5 - Fonction syndicales.....	9
Article 6 - Délégués.....	9
Article 7 - Procédure de griefs.....	10
Article 8 - Arbitrage.....	12
Article 9 - Ancienneté.....	13
Article 10 - Heures de travail.....	18
Article 11 - Temps supplémentaire.....	23
Article 12 - Période de repos.....	25
Article 13 - Salaires.....	25
Article 14 - Vacances payées.....	27
Article 15 - Congés statutaires.....	30
Article 16 - Congés sociaux.....	32
Article 17 - Congé sans solde.....	34
Article 18 - Sécurité et santé.....	35
Article 19 - Fonctions de juré ou de témoin.....	36
Article 20 - Buanderie et uniformes.....	37
Article 21 - Clauses générales.....	38
Article 22 - Successeurs et cessionnaires.....	39
Article 23 - Durée de la convention.....	39
Signature.....	40

BUTS ET OBJECTIFS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Le but de la présente convention est d'établir les meilleures conditions de travail possible des salariés, de favoriser les bonnes relations entre employeur et salariés et de donner aux parties un moyen de promouvoir une meilleure compréhension des intérêts respectifs de chacune des parties.

INTERPRETATION DES TERMES

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:-

- a) SALARIE: Tout salarié régit par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.
- b) SALARIE REGULIER: Tout salarié rémunéré par l'employeur sur une base hebdomadaire, i.e. pour trente-neuf (39) heures de travail par semaine.
- c) SALARIE A TEMPS PARTIEL: Tout salarié rémunéré par l'employeur sur une base horaire et qui travaille normalement trente-deux (32) heures ou moins par semaine.
- d) DEFINITION D'ETUDIANT:-

Un étudiant est une personne inscrite dans une école, collège ou université, institution d'enseignement publique ou privée qui travaille pendant l'année scolaire et l'été suivant la fin de son année scolaire. Ledit salarié ne peut effectuer plus de (32) heures par semaine. Il peut effectuer des journées de (10) heures à taux simple et un minimum de (2) heures. Son ancienneté est reconnue parmi les salariés à temps partiel et la convention collective ne s'applique pas quant au chapitre suivant, à savoir:- congés sociaux, congés de maladie, assurance.

Quant aux jours fériés, les conditions suivantes s'appliquent, à savoir:-

1) Pour les salariés étudiants les jours suivants sont des jours fériés chômés et payés:-

- Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard (Fête de la Reine)
- Fête nationale (Saint-Jean-Baptiste)
- Fête du travail
- Action de Grâces
- Noël

- 2) Conformément aux dispositions de l'article 65 de la Loi sur les Normes du Travail, "pour bénéficiaire d'un jour férié...un salarié doit justifier de (60) jours de services continus dans l'entreprise et ne pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour."
- 3) Si l'un des congés ci-haut mentionnés survient pendant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à un congé compensatoire d'une journée ou l'équivalent en argent, après entente avec le gérant de son département.
- 4) Si le salarié étudiant n'a pas l'habitude de travailler le jour de la semaine où survient un jour férié, il ne reçoit aucune indemnité.
- e) ETABLISSEMENT: Etablissement exploité par l'employeur dans la limite territoriale indiquée dans la clause 1.01 ci-après.
- f) PROMOTION: Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé que celui de la classification qu'il occupait.
- g) RETROGRADATION: Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé que celui de la classification qu'il occupait.
- h) JOUR: A moins de stipulation contraire, le mot Jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.

- i) JOURS OUVRABLES: Pour les fins de la présente, les jours ouvrables sont les jours où l'établissement est ouvert à la clientèle.
- j) MISE A PIED (SALARIE REGULIER): Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié régulier pour manque de travail.
- k) MISE A PIED (SALARIE A TEMPS PARTIEL): Toute réduction de la semaine complète de travail d'un salarié à temps partiel pour manque de travail pour quatre (4) semaines consécutives et plus.

NOTES:

- a) Le genre masculin est employé aussi pour le féminin. On fera les substitutions nécessaires lorsqu'il y aura lieu et à moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclura le singulier et vice versa.
- b) Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.
- c) Aucune clause de cette convention collective ne sera inférieure à ce que stipulera toute loi applicable.
- d) Il est convenu que seul le texte français sera considéré comme officiel.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'employeur reconnaît l'union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure des conventions collectives de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale décrit ci-après et émis le 6 juillet 1984 par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec, à savoir:- "Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception du gérant et de l'assistant-gérant de l'établissement" pour son établissement au 633, Boul. des Laurentides, Ville Saint-Antoine, et toutes les personnes exclues de l'unité par la décision du Commissaire Laviolette de février 1985.
- 1.02 Les expressions "salarié" ou "salariés" utilisées dans cette convention à moins d'une mention précise à l'effet contraire, signifient seulement les personnes qui forment l'unité de négociation décrite au paragraphe 1.01 qui précède.
- 1.03 Si une clause devient illégale ou est déclarée illégale ou invalide, toutes les autres clauses de la convention s'appliquent.

1.04

- a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel normalement exécuté par des salariés de l'unité de négociation, sauf pour fins d'expérimentation, formation ou en cas d'urgence;
- b) Nonobstant ce qui est stipulé à l'article 1.04(a), les parties reconnaissent que:-
 - i) L'épouse du propriétaire que les parties considèrent non inclus dans l'unité de négociation peut effectuer tout travail qu'elle juge nécessaire;
 - ii) Il est convenu également que les enfants de Raymond Hamel, soient Benoit, Sylvain et Caroline, de même que leur conjoint, tel que défini au sens de la Loi 126 sur les Normes du Travail, qu'ils soient ou non inclus dans l'unité de négociation, peuvent effectuer tout travail qu'ils jugent nécessaire;
 - iii) La pratique actuelle concernant le travail des cadres et du préposé à l'informatique est maintenue et en conséquence, lesdites personnes peuvent effectuer tout travail normalement effectué par les salariés, tout en demeurant exclus de l'unité de négociation et non assujettis aux dispositions des présentes;
 - iv) Les représentants ou vendeurs ou fournisseurs actuels ou éventuels peuvent:-
 - a) vérifier les quotes de leurs produits;
 - b) manipuler les marchandises qui font l'objet de campagnes de promotion;
 - c) monter les étalages spéciaux;
 - d) distribuer les échantillons;
 - v) Les représentants, vendeurs, fournisseurs ou livreurs actuels ou éventuels de produits de boulangerie, de pâtisserie, de bière, de boissons gazeuses, d'épices et de menus articles (y compris le "non food") peuvent placer leurs marchandises sur les étalages;

- 1.04 vi) Les techniciens d'opération de détails de la chaîne Métro Richelieu peuvent exécuter un travail normalement exécuté par les salariés de l'unité de négociation, dans la mesure où l'exécution de ce travail relève de leurs fonctions habituelles.
- vii) La réparation, l'entretien de l'établissement et/ou de ses équipements peuvent être faits par des personnes non inclus dans l'unité de négociation.
- 1.05 L'employeur convient de ne pas conclure d'entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions et buts de cette convention avec aucun salarié visé par celle-ci.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'union reconnaît que la direction et l'administration de l'entreprise relèvent des droits exclusifs de l'employeur;
- Sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'employeur peut, dans l'exercice de ses droits:-
- a) Maintenir l'ordre, la discipline et le rendement de ses salariés;
 - b) Déterminer les exigences normales nécessaires à l'accomplissement du travail;
 - c) Embaucher, congédier, classier, diriger, muter, promouvoir, rétrograder, suspendre, discipliner ou mettre à pied ses salariés;
 - d) Etablir, changer ou modifier les normes et les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;
 - e) Etablir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et/ou les règlements visant à protéger l'entreprise et l'équipement;
 - f) L'employeur peut créer tout nouveau poste ou classification nécessaire;
- L'exercice des droits exclusifs de l'employeur ne peut être restreint que par une disposition expresse prévue à la présente convention collective.
- 2.02 Ces fonctions seront exercées d'une manière compatible avec les dispositions de cette convention.

ARTICLE 3 - ADHESION SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit comme condition de son emploi faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant la durée de la présente convention collective.
- 3.02 Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte autorisant l'employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter de sa première paie de la façon prescrite par l'Union.
- 3.03 L'employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisation.
- 3.04 L'employeur s'engage à remettre à tous les mois les cotisations syndicales et les frais d'initiation accompagnés des cartes signées et d'un rapport de contributions syndicales au secrétaire-trésorier de l'Union pas plus de quinze (15) jours après la fin de mois.
- 3.05 Il est convenu que l'Union tient l'employeur indemne et à couvert de toute réclamation qui pourrait être faite contre lui par un ou plusieurs salariés par suite du prélèvement sur leur paie des montants prévus dans cet article.
- 3.06 L'employeur remet à l'Union mensuellement, les formulaires de rapport de cotisations syndicales qui indiquent les permutations, le départ, les salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent, le nom et le numéro d'assurance sociale, la date du départ, la fonction, le taux de salaire, le changement de nom, les salariés à temps partiel qui deviennent permanents, le changement d'adresse.

- 3.07 L'employeur fournit à l'Union, dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention, une liste des noms des membres de la direction mandatés pour traiter des griefs. L'employeur informe l'Union, par écrit, de tout changement dans la liste.
- 3.08 L'Union fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention, une liste des noms des délégués syndicaux indiquant la date de leur entrée en fonction comme délégués. L'Union informe l'employeur, par écrit, de tout changement dans la liste.
- 3.09 Dans les soixante (60) jours suivant la date de la signature de la présente convention, l'employeur fournit à l'Union une liste complète de ses salariés visés par le certificat de l'accréditation en spécifiant le nom, le numéro de matricule, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale, la fonction, le taux de salaire et la date d'embauchage.
- 3.10 Tous les ans, l'employeur calculera le montant des retenues syndicales et indiquera ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules seront remises aux salariés au plus tard le 28 février.

ARTICLE 4 - GREVES ET LOCK-OUT

- 4.01 Vu les modalités prévues dans cette convention pour le règlement des griefs, l'employeur convient de n'imposer aucun lock-out aux salariés, et l'Union convient de ne déclencher aucune grève, ralentissement, grève sur le tas ou autres mesures de nature à nuire au travail ou aux opérations, ou de pratiquer quelque forme de piquetage que ce soit même des plus pacifiques.

ARTICLE 5 - FONCTIONS SYNDICALES

- 5.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement durant les heures d'affaires pour constater que les termes de la convention collective sont observés. Ces représentants syndicaux doivent d'abord signaler leur présence au gérant de l'établissement ou, s'il est absent, à son remplaçant.

ARTICLE 6 - DELEGUES

- 6.01 L'union a le droit d'élire deux (2) délégués de jour, un délégué de nuit et deux (2) délégués substituts. Le délégué substitut agira en l'absence du délégué régulier. Pour être un délégué, un salarié doit avoir au moins un an d'ancienneté. L'établissement sera divisé en deux (2) et chacun des délégués de jour aura juridiction dans sa partie seulement. Il y aura donc un délégué pour le service et un délégué pour les autres employés de jour. Le délégué a pour fonction d'aider les salariés qui travaillent dans l'établissement et qu'il représente en donnant suite à leurs plaintes ou griefs en conformité avec le mode de règlement des griefs pour traiter des questions qui surgissent aux termes de cette convention.
- 6.02 Une fois tous les six (6) mois, l'Union communique par écrit au gérant de l'établissement, les noms de ses délégués autorisés et ceux des autres représentants de la section locale ainsi que la date de leur nomination.
- 6.03 L'union reconnaît que les délégués et autres représentants de la section locale ont des fonctions régulières à exécuter pour le compte de l'employeur et que ces personnes n'abandonnent pas leurs fonctions régulières sans avoir avisé au préalable le gérant de l'établissement ou de la personne désignée par lui. Aux termes de la présente entente, l'employeur dédommage les délégués à raison de leur taux horaire applicable pour le temps qu'ils consacrent à donner suite aux plaintes et griefs aux termes de cette convention pendant leurs heures régulières de travail.
- 6.04 a) L'employeur convient qu'un délégué des salariés doit être présent à titre de témoin, chaque fois qu'un salarié a une entrevue notée dans son dossier au sujet de son travail ou de sa conduite. Le salarié peut demander au délégué de l'Union de quitter la réunion.

- 6.04 b) Si la réunion se tient en l'absence du délégué, toute conclusion verbale ou écrite est nulle et sans valeur, à moins que le salarié ait exigé que le délégué quitte les lieux.
- c) Lorsqu'une réprimande, un avertissement ou une mesure disciplinaire est remis par écrit, le salarié en question et le délégué de l'établissement en reçoivent une copie au plus tard quarante-huit (48) heures suivant sa remise.
- 6.05 Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avertissement écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.
- 6.06 L'employeur et l'Union conviennent qu'aucune intimidation, discrimination, interférence, contrainte ou coercition ne doit être exercée ou pratiquée par aucune d'entre elles, ni leurs représentants ou membres sous prétexte de l'activité syndicale ou du manque d'activité syndicale d'un salarié.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 Il est convenu que l'Union ou tout salarié ou l'employeur peut soulever des griefs dans le cas d'injustice et/ou de discrimination et/ou de mésentente relatives à l'interprétation, l'application ou la violation de la présente convention collective. De tels griefs seraient étudiés de la façon suivante:-

- 7.02 Première étape:- Verbalement

Le salarié, seul ou accompagné d'un délégué syndical qui croit que la convention collective de travail a été violée ou mal interprétée à son endroit doit, dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant la date de l'incident ayant donné lieu au grief, soumettre celui-ci au gérant de département ou à son représentant afin d'en arriver à un règlement rapide.

Deuxième étape:- Par écrit

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de département ne rend pas sa décision dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, le représentant syndical ou le délégué de l'union doit en appeler par écrit au gérant de l'établissement ou à son délégué dans les quatorze (14) jours suivant la réception du grief à ce stade.

7.02 Troisième étape:-

A défaut de décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivants et si l'Union n'est pas satisfaite de la décision de l'employeur, le grief peut être soumis à l'arbitrage suivant les dispositions de la présente convention collective.

7.03 La rédaction d'un grief détermine la nature du grief, les principaux articles soi-disant violés ou mal interprétés et le règlement recherché.

7.04 Toutes les ententes agréées par écrit entre les parties sont finales et exécutoires par l'employeur, l'Union et les salariés impliqués.

7.05 Tout grief touchant les relations entre l'Union et l'employeur en tant que signataire de la convention doit être réglé selon les dispositions de la procédure des griefs en commençant à la deuxième étape.

7.06 Les limites de délais spécifiées ci-dessus peuvent être modifiées par une entente écrite des deux (2) parties.

7.07 Toute correspondance relative à l'arbitrage se fera au moyen de la poste certifiée ou recommandée ou par service de courrier.

7.08 Aucun salarié n'est congédié sans juste cause, toutefois, le renvoi d'un salarié pendant sa période de probation ne peut faire l'objet d'un grief, car il est entendu que l'employeur a le droit de congédier un salarié probationnaire avec ou sans juste cause. La plainte d'un salarié qui a complété sa période de probation portant qu'il a été discipliné, suspendu ou congédié sans juste cause est traitée comme un grief pourvu qu'un énoncé écrit dudit grief soit présenté au gérant de l'établissement ou à son délégué dans les quinze (15) jours ouvrables suivant celui où le salarié est discipliné, suspendu ou congédié. En pareil cas, on omet la première étape du mode de règlement des griefs. Un tel grief touchant des mesures disciplinaires, une suspension ou un renvoi est réglé aux termes du mode de règlement des griefs de la façon suivante:-

- a) Par la confirmation des mesures disciplinaires, de la suspension ou du renvoi décidé par l'employeur; ou
- b) Par la réadmission du salarié avec ou sans dédommagement pour le manque à gagner; ou
- c) Selon tout autre arrangement considéré juste par les parties ou l'arbitre, selon le cas.

- 7.09 Les avis disciplinaires et/ou les réprimandes qui précèdent une mesure disciplinaire de plus de quinze (15) mois ne doivent pas servir de preuve contre un salarié dans toute procédure disciplinaire subséquente dans laquelle il est impliqué.
- 7.10 Une perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans sa présence et celle d'un témoin de son choix présent sur les lieux.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

- 8.01 Advenant le cas où un grief ne soit pas réglé à la deuxième étape de la procédure des griefs, il pourra être porté en arbitrage, conformément aux dispositions du Code du Travail dans les quarante-cinq (45) jours de la date de la décision rendue à cette dernière étape de la procédure.
- 8.02 L'arbitre devra, dans la mesure du possible, entendre les témoignages des deux (2) parties dans les trente (30) jours suivant sa nomination.
- 8.03 L'arbitre nommé se conformera aux dispositions de la présente convention. Il n'aura pas le droit d'y ajouter, retrancher ou changer quoi que ce soit, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.
- 8.04 Dans le cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, l'arbitre a autorité pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement. Il a autorité de décider à quelle condition le salarié doit retourner au service de l'employeur.
- 8.05 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la dernière audition des parties.
- 8.06 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.01
- a) Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié signifie la durée de service continu accumulé par ce salarié dans l'établissement de l'employeur, conformément aux dispositions du présent article.
 - b) L'ancienneté des salariés régulier sera prioritaire sur celle des salariés à temps partiel dans tous les cas. L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux.
 - c) Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout nouveau salarié pour tout poste vacant parmi les salariés réguliers et l'employeur doit tenir compte de leur ancienneté, en autant qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 9.02
- Les droits d'ancienneté d'un salarié seront révoqués dans l'un ou l'autre des cas suivants:-
- a) Départ volontaire;
 - b) Congédiement pour juste cause;
 - c) Si après avoir été averti par lettre certifiée envoyée à sa dernière adresse connue, le salarié mis à pied ne se présente pas au travail sans raison valable dans les cinq (5) jours ouvrables ou plus, sans une permission de l'employeur, ce geste est considéré comme un départ volontaire, copie sera envoyée à l'Union;
 - d) Si un salarié ne justifiant pas vingt-quatre (24) mois d'ancienneté est mis à pied pour une période excédant neuf (9) mois et pour le salarié justifiant plus de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois.
 - e) Si le salarié est absent de son travail pour une période de trois (3) jours ouvrables, consécutifs ou plus, sans une permission de l'employeur, à moins qu'il puisse fournir une raison valable à l'employeur pour justifier son absence; ceci sera considéré comme un départ volontaire;

9.03

Dans le cas de mise à pied occasionnée par un manque de travail ainsi que les rappels, seront faits en fonction de l'ancienneté et, en conséquence, l'employeur doit mettre à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la classification et dans le département où doit s'effectuer la mise à pied. Cependant, un tel salarié peut, selon son choix, accepter la mise à pied ou déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans une autre classification que la sienne dans le même département que le sien, à condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.

Déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans sa classification ou dans une autre classification que la sienne dans l'établissement à condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.

Le salarié régulier a, de plus, un droit prioritaire à déplacer un salarié à temps partiel dans l'établissement.

Les départements dont il est fait mention ci-haut sont les suivants:- épicerie, viande, fruits et légumes, service, vrac, miche, cosmétique, photos, vidéo, réception et maintenance.

En tout temps après un déplacement temporaire ou permanent, le salarié prend le salaire de la tâche.

L'ancienneté des salariés prévaut dans tous les cas de rappel au travail à la condition que le salarié impliqué lors d'un rappel puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.

- 9.04 Dans les cas de promotion, l'employeur considérera les salariés possédant les qualifications, les connaissances et la compétence pour satisfaire aux exigences de chaque tâche. A compétence, connaissance et qualifications relativement égales, c'est le salarié ayant le plus d'ancienneté qui aura la priorité.

Si le salarié juge qu'il aurait dû être choisi, il pourra recourir à la procédure de grief.

- 9.05 Un salarié est en probation et ne peut accumuler d'ancienneté tant qu'il n'a pas complété quarante-cinq (45) jours travaillés auprès de l'employeur et à compter de ce moment son ancienneté compte depuis sa date d'embauche.

- 9.06 L'employeur convient d'afficher dans l'établissement la liste d'ancienneté deux (2) fois par année, soit le 31 décembre et le 30 juin. Après l'affichage, chaque liste devient définitive pour les salariés qui y sont désignés, sauf dans le cas des employés qui remettent en question, par le mode de règlement des griefs, l'exactitude de leur date d'ancienneté dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'affichage de la liste.

- 9.07 L'employeur annonce tout poste vacant en affichant un avis au tableau d'affichage pour une période de cinq (5) jours ouvrables. L'avis précise le titre du poste et le salaire attribué à une telle classification.

Les salariés intéressés à un tel poste peuvent poser leur candidature en signant leur nom sur l'avis affiché.

L'employeur affiche le nom du salarié affecté à un tel poste aussitôt que la décision est prise.

- 9.08 Quand un salarié est promu à l'intérieur de l'unité de négociation, le nom et la durée du service du salarié en cause, de même que la classification et l'adresse de l'établissement où il est promu sont affichés (et une copie est en même temps remise par le gérant de l'établissement ou la personne désignée par lui au délégué de l'établissement dans les cinq (5) jours suivant la date de promotion, au tableau d'affichage de l'établissement et le demeurent cinq (5) jours ouvrables); cependant, cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'un salarié promu temporairement pour relever un chef de service. Copie de cet avis sera envoyée au bureau de l'union.
- 9.09
- a) Un salarié à temps partiel qui devient un salarié à plein temps, n'a pas de période de probation à effectuer en autant qu'il effectue la même tâche. S'il n'effectuait pas ladite tâche précédemment, il débute son emploi à titre de salarié régulier avec la période de probation mentionnée à l'article 9.05. Si le salarié ne remplit pas les exigences de la tâche pendant sa probation, il retourne à son ancien poste à temps partiel. Le salarié devra également se soumettre à un examen médical chez le médecin désigné par l'employeur et doit satisfaire aux normes médicales de l'employeur.
 - b) Un salarié à temps partiel, reclassifié à un poste à plein temps, conserve la moitié de son ancienneté à temps partiel jusqu'à concurrence de deux (2) ans, dans son emploi à plein temps (autrement dit, il s'agit d'un maximum d'une (1) année d'ancienneté à titre de salarié à plein temps). L'ancienneté ainsi acquise peut être utilisée en cas de mise à pied, rappel, hausse de salaire et vacance, mais ne s'applique pas à l'admissibilité du salarié aux différents avantages accordés aux salariés à plein temps.
 - c) Au cas où deux (2) salariés ou plus seraient crédités de la même date d'ancienneté, le salarié ayant le plus d'ancienneté serait réputé être celui ayant le plus long service continu.

- 9.09 d) Un salarié reclassifié d'un poste à temps partiel à un poste à plein temps et subséquemment retourne à un poste à temps partiel conserve au complet son ancienneté à temps partiel et à plein temps. Un salarié à plein temps converti en salarié à temps partiel conserve son ancienneté à plein temps sur la liste d'ancienneté des salariés à temps partiel.
- 9.10 En cas de mise à pied pour un salarié régulier ayant plus de douze (12) mois d'ancienneté, il recevra un préavis de deux (2) semaines ou deux (2) semaines de paye en remplacement de l'avis à la discrétion de l'employeur et pour le salarié régulier ayant moins d'un an d'ancienneté et pour le salarié à temps partiel, ils recevront un préavis d'une semaine ou une semaine de paye en remplacement de l'avis à la discrétion de l'employeur.
- 9.11 Il incombe à un salarié d'aviser l'employeur dans les plus brefs délais à l'aide des formules fournies par elle de tout changement d'adresse, de numéro de téléphone, d'état matrimonial, du nombre de personnes à sa charge ou de tous autres renseignements pertinents. Si le salarié néglige de le faire, l'employeur ne peut être tenu responsable de ne pas s'être conformé aux dispositions de la présente convention qui exigent pareils renseignements.
- 9.12 Quand un salarié possédant de l'ancienneté est nommé à un poste exclus de l'unité de négociation, il conserve et continue d'accroître son ancienneté pour une période maximum de six (6) mois; après cette période il ne conserve que l'ancienneté déjà accumulée dans l'unité de négociation en plus de cette période de six (6) mois. Il remplace le dernier salarié embauché dans son ancien département.
- 9.13 Un salarié à temps partiel est probationnaire et n'accumule aucune ancienneté tant qu'il n'a pas travaillé le plus rapproché de deux cent soixante heures (260) ou trois (3) mois consécutifs de travail pour l'employeur, après quoi son ancienneté compte depuis la date de son embauchage.
- 9.14 Il est convenu que l'employeur avise par écrit l'Union relativement à toute nouvelle classification, opération, fermeture totale ou partielle de l'établissement de l'employeur et que l'Union peut discuter avec l'employeur relativement à ce ou ces nouvelles tâches, en tenant compte du taux de salaire de la présente convention pour des tâches similaires ou comparables. A défaut d'entente après une période d'essai de trente (30) jours, l'Union peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

10.01 a) L'horaire de travail est établi par l'employeur selon les règles stipulées dans la présente convention;

b) La semaine normale d'un salarié régulier est répartie comme suit:-

Trente-neuf (39) heures réparties sur cinq (5) jours dont quatre (4) jours de huit (8) heures et une journée de sept (7) heures. Il est convenu que pendant la période d'ouverture suivant la Loi sur les Heures d'Affaires dans les Etablissements Commerciaux durant le Temps des Fêtes, l'employé régulier sera appelé à effectuer une journée de dix (10) heures à temps régulier.

c) La semaine normale du salarié à temps partiel est répartie comme suit:-

Moins de trente-deux (32) heures réparties sur cinq (5) jours avec un minimum de six (6) heures semaines. Les salariés à temps partiel doivent être disponibles pour effectuer au moins huit (8) heures chaque jour les jeudi, vendredi et samedi. La rotation actuelle des salariés à temps partiel relativement aux heures et aux jours travaillés sera maintenue.

Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel seront programmées selon l'ancienneté de façon à procurer à chaque personne le maximum d'heures possible, maximum de (32) heures et minimum de (6) heures, à condition qu'ils soient disponibles à remplir la tâche.

L'employeur pourra demander à un salarié de continuer ou de terminer son travail vingt-quatre (24) minutes avant ou après l'heure fixée.

- 10.02 Les heures coupées (split shift) seront volontaires dans tout le magasin. Quant aux étudiants, les heures coupées seront obligatoires et quant au département de service, les heures coupées seront volontaires et dans le cas qu'il n'y ait pas suffisamment de salariés volontaires pour combler toutes les heures coupées, l'employeur pourra forcer les salariés en suivant l'ordre inverse d'ancienneté. Il y aurait 3:45 heures d'écart entre la fin de la première séquence des heures coupées et le départ des heures dans la même journée.
- 10.03 Les salariés poinçonneront leurs cartes de présence lorsqu'ils seront en tenue convenable et prêts à pénétrer dans la zone de travail. De la même façon, lorsque leur journée de travail sera terminée, ils poinçonneront à leur sortie de la zone de travail. Les employés doivent également poinçonner lors des pauses-café.
- 10.04
- a) Une programmation de travail sera affichée dans l'établissement le jeudi avant 21:00 heures de chaque semaine, indiquant les heures de travail pour tous les salariés des départements pour la semaine suivante. Il indique les heures de travail désignées pour chaque salarié pour la semaine suivante et aucun changement n'est apporté à cet horaire. Le délégué reçoit un exemplaire de cet horaire de travail.
 - b) A moins de cas fortuit, aucun changement n'est apporté à l'horaire de travail après douze heures (12:00) le lendemain.
 - c) Le congé hebdomadaire de chaque salarié doit être clairement indiqué à l'horaire par l'abréviation (CH) de même que tout congé statutaire par l'abréviation (CS). Tout autre congé ou absence autorisée est également clairement indiqué par une abréviation appropriée et constante.
- 10.05 Les salariés réguliers seront programmés séparément des salariés à temps partiel.
- 10.06 On attend d'un salarié qu'il se présente régulièrement au travail en conformité avec l'horaire de travail. Quand il lui est impossible de respecter son horaire, il doit en aviser le gérant de département ou la personne désignée par lui aussi à l'avance que possible ou au plus tard au moment prévu pour le début de son quart de travail.

- 10.07
- a) Le salarié de jour a droit à une (1) heure pour le dîner et une (1) heure pour le souper, s'il travaille le soir.
 - b) L'employeur accordera aux salariés une période d'une (1) heure non rémunérée pour le repas du midi entre 11:00 heures et 14:00 heures.
 - c) Sous réserve de ce qui précède, l'employeur pourra déterminer l'heure à laquelle un ou plusieurs des salariés bénéficieront de la période de dîner et l'employeur pourra reculer ou avancer la période de repas de plus ou moins vingt-quatre (24) minutes.
 - d) L'employeur accordera une période d'une heure pour le repas du souper entre 16:00 et 19:00 heures.
 - e) Sous réserve de ce qui précède, l'employeur pourra déterminer l'heure à laquelle un ou plusieurs des salariés bénéficieront de la période de souper et l'employeur pourra reculer ou avancer la période de repas de plus ou moins vingt-quatre (24) minutes.
- 10.08
- L'employeur continuera la pratique actuelle relativement au congé hebdomadaire.
- 10.09
- Un salarié régulier peut être désigné pour travailler une soirée par semaine dans le cadre de sa semaine régulière de travail.
- 10.10
- Un salarié peut être désigné pour travailler pendant un tour d'équipe complet de huit (8) heures entre l'heure de fermeture et d'ouverture de l'établissement.
- Il est interdit de prévoir à l'horaire des tours d'équipe d'un seul salarié dans l'établissement.

- 10.11 L'horaire de travail régulier d'un salarié régulier prévoit qu'il n'est pas tenu de travailler plus de trente-six (36) minutes après la fermeture de l'établissement.
- 10.12 Un salarié désigné pour un tour d'équipe de nuit entre la fermeture et l'ouverture de l'établissement reçoit une prime de 0,55\$ l'heure à compter du lundi suivant la ratification, c'est-à-dire le 18 février 1985, pour toutes ses heures de travail. Cet horaire d'équipe de nuit ne doit pas commencer avant 22:00 heures. Dans le cas d'une semaine entière de tours d'équipe de nuit, les salariés sont désignés pour cinq (5) nuits consécutives. A compter du 1er avril 1986, la prime de nuit sera de 0,60\$ l'heure.
- La prime de nuit susmentionnée doit être incorporée à la paie de vacances, de maladie et de congés statutaires des membres réguliers de l'équipe de nuit, mais ne doit pas être incorporée au calcul du temps supplémentaire.
- 10.13 Un salarié rappelé pour travailler en surtemps a droit à la garantie d'au moins quatre (4) heures de travail; toutefois, cette disposition ne s'applique pas quand le surtemps se fait au début d'une journée et qu'il est suivi immédiatement par un tour d'équipe régulier prévu à l'horaire.
- 10.14 L'employeur et l'union reconnaissent que la proportion des employés réguliers sur le nombre total des employés sera un minimum de 22% de la main-d'oeuvre de l'unité de négociation.

- 10.15 On ne peut demander à un salarié qu'il entame un tour d'équipe régulier avant que huit (8) heures ne se soient écoulées depuis l'achèvement d'un tour d'équipe régulier, à moins du consentement du salarié.
- 10.16 Les salariés régis par cette convention ne sont pas appelés pour moins de trois (3) heures, s'ils sont disponibles.
- 10.17 Compte tenu du fait que l'Union reconnaît le droit de l'employeur à ce que des salariés à temps partiel puissent temporairement travailler de temps à autre à titre de salariés à plein temps, l'employeur admet que les salariés à temps partiel autres que les étudiants, qui travaillent temporairement à plein temps pour remplacer des salariés en congé autorisé, malades, victimes d'un accident, en vacances, pendant une période excédant dix (10) semaines consécutives ou pour des motifs de fluctuations dans les chiffres d'affaires pendant une période dépassant cinq (5) semaines consécutives sont, une fois ces périodes respectives complétées, reclassifiés à titre de salariés à plein temps et ils obtiennent alors en totalité le crédit d'ancienneté auquel ils ont droit en vertu de l'article 9.09 paragraphes (a) et (b) de la convention collective régissant les salariés à plein temps, le tout calculé à compter de la date où ils ont commencé à travailler temporairement à plein temps.

ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

11.01 Les salariés réguliers seront payés au taux de temps et demi pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien d'heures de travail.

11.02 Le salarié à temps partiel est payé au taux de temps et demi pour toutes les heures de travail fournies en plus de huit (8) heures de travail pour les lundi, mardi, mercredi et samedi et en plus de huit (8) heures trente-six (36) minutes pour les jeudi et vendredi et/ou en excès de trente-deux (32) heures par semaine.

Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.

Le temps supplémentaire devient effectif à compter de la sixième (6ième) minute et est rétribué et calculé à partir de la première minute de surtemps.

Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, lorsqu'un salarié à temps partiel est appelé à remplacer un salarié déjà programmé selon la programmation établie par l'employeur dans un tel cas, le salarié à temps partiel n'a pas droit au taux et demi (1½) en autant que le salarié ne dépasse pas les 32 heures et dans ce cas toute heure au-delà de 32 heures sera à temps supplémentaire. Dans l'application du présent paragraphe, l'employeur tentera de favoriser les salariés à temps partiel pour qu'ils obtiennent jusqu'à 32 heures à taux simple dans leur semaine. Cependant, l'union reconnaît qu'une telle situation de remplacement est une situation d'urgence et que l'employeur pourra se servir de la main-d'oeuvre sur place pour exiger qu'elle fasse un plus grand nombre d'heures sans obligation de l'employeur d'appeler de la main-d'oeuvre de l'extérieur. Les salariés ainsi choisis devront effectuer le temps supplémentaire pour terminer la période de remplacement.

- 11.03 Le travail du dimanche est rémunéré au taux de temps double.
- 11.04 Toutes les heures de travail effectuées par un salarié régulier durant un congé statutaire sont rémunérées au taux double en plus du paiement du congé sauf les congés statutaires où l'établissement est ouvert à la clientèle, il est payé à taux simple. Dans ce cas, le salarié a le droit à une journée compensatoire.
- 11.05 Toutes les heures de travail effectuées par un salarié à temps partiel durant un congé statutaire sont rémunérées au taux de temps et demi (1 1/2) en plus du paiement du congé sauf les congés statutaires où l'établissement est ouvert à la clientèle, dans ce cas il est payé à taux simple et le salarié a le droit à une journée compensatoire.

ARTICLE 12 PERIODE DE REPOS

12.01 Les salariés réguliers ont une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire durant chaque tour d'équipe, le plus près possible du milieu du tour d'équipe.

Quant aux salariés à temps partiel, lesdits salariés pour bénéficier d'une période de repos de 15 minutes, doivent être cédulés pour un minimum de 3 heures dans la journée. Les salariés à temps partiel qui effectuent plus de 6 heures auront droit à deux (2) périodes de repos sujettes toutefois aux conditions suivantes:-

Les étudiants, pour bénéficier d'une période de repos, doivent être cédulés pour 3 heures de travail. S'ils exécutent plus de 6 heures de travail, ils ont droit à 2 périodes de repos.

Toutefois, lorsqu'il est nécessaire de le faire, l'employeur peut programmer les périodes de repos à compter de la trentième (30ième) minute après le début du travail ou avant la fin du travail pour les salariés qui sont programmés un tour d'équipe les jeudi et vendredi dans la soirée.

12.02 Tout salarié qui aura travaillé du temps supplémentaire excédant trois (3) heures après sa journée régulière de travail aura droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes additionnelles pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire.

12.03 Toutes les pauses et périodes de repos seront accordées selon le principe que le premier salarié entré au travail est le premier salarié sorti pour la pause en autant qu'il est possible de le faire.

ARTICLE 13 - SALAIRES

13.01 L'énumération des classifications apparaît en Annexe "A" de la présente convention.

- 13.02
- a) Les échelles de salaire et leur date de mise en vigueur apparaissent en Annexe "A" qui fait partie intégrante de la convention;
 - b) Les augmentations de salaires ainsi que la rétroactivité sur les salaires apparaissent en Annexe "A" qui fait partie intégrante de la convention.

- 13.03 Nonobstant l'application des taux de salaire prévus à l'Annexe "A", les salariés qui étaient à l'emploi de l'employeur lors de l'entente de principe de cette convention conserveront en tout temps le taux de salaire qu'ils recevaient immédiatement avant la mise en vigueur du système de classification des tâches et taux de salaire quelles que soient les tâches qu'ils accomplissent et ils auront droit à toutes les augmentations de salaire prévues à cette convention.
- 13.04 Les salariés sont payés le jeudi avant 17:00 heures chaque semaine, pour la semaine se terminant le samedi précédent.
- 13.05 A l'intérieur des classifications les augmentations de salaires entrent en vigueur le premier lundi suivant l'anniversaire de l'embauchage ou de la promotion du salarié, selon le cas.
- 13.06 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaires de sa classification, voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.
- 13.07
- a) L'Union convient que les salariés devront exécuter tout travail temporaire que l'employeur peut lui confier. Il est entendu toutefois qu'un salarié qui est affecté à un poste moins bien rémunéré que le sien a droit à son taux de salaire régulier.
 - b) Un salarié qui est affecté à un emploi rémunéré à un taux supérieur pendant plus d'une journée a droit à 20,00\$ par semaine ou à 4,00\$ par jour pourvu que le salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification.

ARTICLE 14 - VACANCES PAYEES

14.01

L'employeur tiendra compte de l'ancienneté de l'unité de négociation au moment du choix des vacances des salariés réguliers qui seront allouées selon les critères suivants:- Les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:-

a) Pour les salariés réguliers et à temps partiel, les vacances sont acquises au premier mai de l'année en cours et sont accordées comme suit:-

- moins d'un an de service continu:- une journée par mois de service avec un maximum de dix (10) jours ouvrables
- un an et plus de service continu:- deux (2) semaines
- quatre (4) ans et plus de service continu:- trois (3) semaines
- huit (8) ans et plus de service continu:- quatre (4) semaines
- seize (16) ans et plus de service continu:- cinq (5) semaines
- vingt-cinq (25) ans et plus de service continu:- 6 semaines

- 14.02 La paie de vacances basée sur le pourcentage ne devra jamais être moindre que la semaine régulière du salarié, au moment où il prend ses vacances, incluant sa prime d'équipe, pour chaque semaine de vacances.
- 14.03 Les salariés choisiront leur date de vacances entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année et ce par ordre d'ancienneté et par département et ladite liste de vacances sera affichée du 1er avril au 30 avril et l'employeur communiquera les changements aux salariés avant le 15 mai de chaque année.
- 14.04 Chaque salarié ne peut prendre consécutivement plus de deux (2) semaines de vacances à moins d'entente avec l'employeur. Aucun salarié ne peut prendre de vacances entre la période du 1er décembre et du 31 décembre.
- 14.05 L'employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même département.

- 14.04 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires.
- 14.05 Les salariés recevront leur paie de vacances avant leur départ pour les vacances, sauf les étudiants qui recevront leur paie de vacances pour la rentrée scolaire, c'est-à-dire le 1er septembre de chaque année.
- 14.06 Avant de partir en vacances, le salarié est mis au courant de la date prévue à l'horaire pour son retour au travail une fois les vacances terminées.
- 14.07 Le principe des vacances pour les salariés à temps partiel est le même que celui des salariés réguliers; ils seront payés au pourcentage (4%, 6%, 8%, 10%, 12%) du salaire brut gagné du 1er mai au 30 avril de l'année précédente.
- 14.08 Les salariés quittant l'emploi de l'employeur auront droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé au 1er mai à la date de leur départ, basé sur leurs années de service au moment de tel départ, d'après 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% de leurs gains tel qu'applicable depuis le 1er mai.
- 14.09 Aux fins de calcul du droit aux vacances, les salariés qui commencent à travailler le ou avant le quinzième (15ième) jour du mois sont considérés comme étant entrés en service le premier (1er) jour du mois. Les salariés qui commencent à travailler après le quinzième (15ième) jour du mois sont considérés comme étant entrés en service le premier (1er) jour du mois qui suit.

ARTICLE 15 - CONGES STATUTAIRES

- 15.01 a) Tout salarié régulier a droit aux congés garantis chômés et payés suivants:-
- 1.- Les jours suivants sont des jours fériés chômés et payés pour les salariés réguliers:-
- Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An
 - Lundi de Pâques
 - Fête de Dollard (Fête de la Reine)
 - Fête nationale (Saint-Jean-Baptiste)
 - Confédération
 - Fête du Travail
 - Action de Grâces
 - Noël
 - Lendemain de Noël
- 2.- Pour les salariés à temps partiel, les jours suivants sont des jours fériés chômés et payés:-
- Jour de l'An
 - Lundi de Pâques
 - Fête de Dollard (Fête de la Reine)
 - Fête nationale (Saint-Jean-Baptiste)
 - Fête du Travail
 - Action de Grâces
 - Noël
- b) Pour l'année 1985, le salarié à temps partiel bénéficie des congés prévus au paragraphe 15.01 a) 2 précédemment en autant qu'il soit cédulé pour travailler lesdits jours de congé. A compter du 1er janvier 1986, le salarié à temps partiel est payé pour les congés statutaires par une indemnité de .004 de son salaire gagné durant l'année de référence.
- L'année de référence est calculée du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.
- c) Pour avoir droit au paiement des congés payés mentionnés en 15.01(a), le salarié doit avoir travaillé la journée programmée qui précède et qui suit la fête, à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe. Pour avoir droit au congé, le salarié doit avoir complété sa période de probation.

- 15.02 Si un ou des congés statutaires tombe(nt) un jour non ouvrable, il est reporté le jour ouvrable suivant à moins de disposition contraire contenue dans un arrêt en conseil applicable aux salariés.
- 15.03 Le congé se définit comme la période comprise entre 0:01 heure et 24:00 heures le jour du congé et il équivaut à une journée de 7.8 heures.
- 15.04 Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour de congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire. Si à cause des exigences du travail, un salarié travaille plus de 31.2 heures ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures fournies en excédent de 31.2 heures ou de plus de quatre (4) jours.
- Au cours d'une semaine comportant deux (2) congés statutaires,, il est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures de travail fournies en excédent de 23.4 heures ou en plus de trois (3) jours.
- 15.05 Si un ou des congés statutaires surviennent durant la période de vacances d'un salarié, il a droit à la paie de congé en plus de la paie de ses vacances ou il peut prendre ce jour de congé en fonction d'un arrangement mutuel à la suite de ses vacances ou à une date ultérieure.

ARTICLE 16 - CONGES SOCIAUX

- 16.01 a) Tout salarié régulier peut bénéficier d'un congé payé de la façon suivante, pourvu que l'événement ci-dessous mentionné survienne lors de jours ouvrables seulement:-
- b) Congés de décès:-
- cinq (5) jours: conjoint, enfant
 - trois (3) jours: père, mère, frère, soeur
 - deux (2) jours: beau-père, belle-mère, grand-père grand-mère
 - un (1) jour: gendre, bru, belle-soeur, beau-frère petit-enfant.
- Le salarié à temps partiel peut s'absenter pendant une journée sans réduction de salaire à l'occasion du décès ou des funérailles d'un enfant, du conjoint, du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur s'il avait été cédulé pour travailler une de ces journées-là. Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées, mais sans salaire.
- 16.02 Congé de naissance ou adoption:-
- a) Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié régulier a droit à un congé de deux (2) jours.
- b) Le salarié à temps partiel peut s'absenter deux (2) jours sans salaire à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
- 16.03 a) Congé à l'occasion d'un mariage:-
- A l'occasion du mariage du salarié régulier, celui-ci a droit à trois (3) jours de congé payés.

16.03

-A l'occasion du mariage d'un membre de la famille du salarié régulier, il y aura entente avec le responsable du département pour faire coïncider ce congé avec la journée de congé hebdomadaire du salarié.

-Le salarié à temps partiel peut s'absenter pendant une journée sans réduction de salaire le jour de son mariage.

-Le salarié à temps partiel peut s'absenter du travail sans salaire le jour du mariage d'un de ses enfants.

b) Congé de déménagement:-

-Lorsque le salarié change de domicile, il y aura entente avec le responsable du département pour faire coïncider ce congé avec la journée de congé hebdomadaire du salarié.

c) Dans le cas des congés pour mariage ou déménagement, le salarié doit en aviser son responsable de département neuf (9) jours à l'avance.

d) Dans le cas des congés sociaux énumérés ci-haut, une (1) journée équivaut à 7.8 heures de travail, deux (2) journées à 15.6 heures, etc....

ARTICLE 17 - CONGE SANS SOLDE

17.01 a) L'employeur doit prendre en considération une demande écrite de congé sans solde. Il est entendu que tout congé sans solde exige la remise d'un avis raisonnable à l'employeur. Il est entendu que les congés sans solde sont accordés selon l'ordre de leur présentation sans préférence. L'approbation des congés sans solde, définie ici, ne doit pas être refusée sans motifs raisonnables. Dans les quatorze (14) jours de la réception d'une demande de congé sans solde, un salarié reçoit une réponse par écrit. Tout refus doit être motivé. Toutes les demandes de congé sans solde sont adressées au gérant de l'établissement par l'entremise du gérant de département.

b) Il est entendu qu'un salarié étudiant qui en fait la demande doit obtenir un congé sans solde, pendant la période des vacances d'été, aux fins de trouver un emploi à temps plein.

Un maximum de cinq (5) salariés étudiants pourront se prévaloir de la présente clause et la préférence sera donnée par ordre d'ancienneté.

17.02 L'employeur accorde un congé sans solde sans perte d'ancienneté à un salarié qui est élu ou nommé à un poste syndical. La demande de congé sans solde doit être formulée par écrit et l'employeur doit recevoir un préavis de quinze (15) jours.

17.03 Un congé sans solde pour assister à des congrès syndicaux, suivre des cours ou participer à des conférences est accordé sans perte d'ancienneté pourvu qu'un préavis d'une semaine ou plus soit remis au gérant de l'établissement, et qu'au plus trois (3) salariés et au maximum un par département, maximum quarante-cinq (45) jours ouvrables par année civile puissent s'absenter au même moment.

17.05

Congé-maternité

- a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité non payé à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. Ce certificat médical peut être vérifié par un médecin de l'employeur.
- b) La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin.
- c) La salariée doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45ième) et le trois cent soixante-cinquième (365ième) jour civil suivant l'accouchement. Elle produit un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre son travail normal.
- d) A son retour au travail, cette salariée ne perdra aucun de ses droits acquis et elle sera rémunérée au taux applicable dans sa fonction au moment de son retour.

ARTICLE 18 - SECURITE ET SANTE

18.01

L'employeur continue à prendre des mesures raisonnables pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés durant leurs heures de travail.

18.02

Le régime d'assurance collective des membres Epiciers-Unis, Métro-Richelieu est maintenu pendant la durée de cette convention collective de même que les améliorations qui peuvent y être apportées.

- 18.03 Garantie d'accident:- Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident sans réduire son crédit de journée d'absence occasionnelle.
- 18.04 Comité de sécurité:-
- a) Dans l'établissement un comité conjoint de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) salariés réguliers désignés par l'union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

ARTICLE 19 - FONCTIONS DE JURE OU DE TEMOIN

- 19.01 Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
- 19.02 Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible et il ne subira pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartiendra de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

- 19.03 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena, dans une cause impliquant l'employeur ou comme témoin de la Couronne, recevra la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, le tout s'appliquant pour toutes causes concernant l'employeur. L'employeur ne paiera pas les frais de témoins lors d'arbitrage pour ses salariés qui sont témoins pour l'union ou un co-salarié.

ARTICLE 20 - BUANDERIE ET UNIFORMES

- 20.01 a) Le salarié qui a terminé sa période de probation recevra un nombre d'uniformes qui sera déterminé par la fonction qu'il occupe.
- b) Par la suite, à la réception d'un uniforme usé, le salarié s'en verra remettre un neuf (maximum deux (2) par année).
- c) Il est entendu que le salarié est responsable de son (ses) uniforme(s) et qu'il doit le (les) remplacer en cas de perte. Dans ce cas, le montant à verser sera établi en fonction de l'usure de l'uniforme perdu. Il en va de même pour l'équipement de sécurité fourni.
- d) Le salarié entretient lui-même son(ses) uniforme(es) à l'exception des sarraus du département de viande qui seront blanchis par l'employeur.
- 20.02 Les outils et vêtements protecteurs requis par la Loi seront fournis sans frais pour le ou les salarié(s).

ARTICLE 21 - CLAUSES GENERALES

21.01 Si un salarié est tenu par l'employeur durant sa période d'emploi de subir un examen médical ou radiologique, l'examen médical ou radiologique doit être subi sur le temps de l'employeur et à ses frais.

21.02 L'employeur et l'Union conviennent qu'il ne doit y avoir aucune discrimination pour des motifs de race, de couleur, de croyance, d'âge, de sexe ou d'état civil.

21.03 Tableaux d'affichage

L'employeur convient de mettre à la disposition de l'Union dans l'établissement un tableau sur lequel les avis suivants seront affichés:-

- 1.- Avis d'élection - résultat des élections - nomination d'officiers;
- 2.- Avis d'assemblées;
- 3.- Avis d'activités d'ordre social ou récréatif;
- 4.- Avis d'intérêt général à l'exception de tracts politiques.

21.04 Salle de repos

Une salle adéquate pour le lunch et repos sera fournie, elle sera chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopérera avec l'employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.

- 21.05 L'employeur s'engage à défrayer les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention collective sous forme de livret à raison de cinquante pour cent (50%) des coûts d'imprimerie à condition que ce soit fait par l'Imprimerie Les Compagnons.
- 21.06 Les privilèges reliés aux conditions de travail actuellement en vigueur, c'est-à-dire: journées de maladie, bonus de Noël, stationnement, cafétéria avec machines distributrices, sont maintenus.

ARTICLE 22 - SUCESSEURS ET CESSIONNAIRES

- 22.01 La convention lie l'employeur ou ses successeurs ou cessionnaires et en ce cas, la succession de cession continue à lier l'union et le salarié régie par ladite convention.

ARTICLE 23 - DUREE DE LA CONVENTION

- 23.01 La présente convention est en vigueur le 16 juillet 1984 et demeurera en vigueur jusqu'au 30 juin 1986.
- 23.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI CHAQUE PARTIE A FAIT SIGNER CETTE
 CONVENTION PAR SES REPRESENTANTS DUMENT AUTORISES
 CE 25 IEME JOUR DU MOIS DE MARS 1985

G.E. HAMEL LIMITEE

Par:

Raymond Hamel
Lilias Barclay

UNION INTERNATIONALE DES
 TRAVAILLEURS UNIS DE
 L'ALIMENTATION ET DE COM-
 MERCE (United Food and
 Commercial Workers Inter-
 national Union)

FAT-COI, CTC, FTQ

Local 747

Par:

Jean Martin
Jochi Broceas
Christal Giroux
Rene McAlister Rep.
Luquette Lamondan
Adjoint executif
au directeur

SALAIRES

RECEPTION MAINTENANCE

	EN VIGUEUR 18-02-85	EN VIGUEUR 01-04-86
Début	300.	320.
3 mois	310.	330.
6 mois	325.	345.
12 mois	340.	360.
18 mois	355.	375.
24 mois	370.	390.
30 mois	390.	410.

BOUCHER REGULIER

Début	350.	370.
3 mois	365.	385.
6 mois	380.	400.
12 mois	405.	425.
18 mois	425.	445.
24 mois	450.	470.
30 mois	475.	495.

*Le chef d'équipe, s'il y a lieu, reçoit une prime de 20,00\$ par semaine.

SALAIRES

CAISSIERS REGULIERS

	EN VIGUEUR 18-02-85	EN VIGUEUR 01-04-86
Début	300.	320.
3 mois	315.	335.
6 mois	330.	350.
12 mois	345.	365.
18 mois	365.	385.
24 mois	385.	405.
30 mois	410.	430.

COMMIS REGULIER

Début	320.	340.
3 mois	335.	355.
6 mois	350.	370.
12 mois	365.	385.
18 mois	380.	400.
24 mois	405.	425.
30 mois	430.	450.

SALAIRES

CAISSIERS TEMPS PARTIEL

	EN VIGUEUR 18-02-85	EN VIGUEUR 01-04-86
Début	6,25	6,65
3 mois	6,50	6,90
6 mois	6,75	7,15
12 mois	7,00	7,40
18 mois	7,50	7,90
24 mois	8,00	8,40
30 mois	8,50	8,90
36 mois	9,00	9,40

AIDE CAISSIER TEMPS PARTIEL

Début	4,75	4,95
3 mois	5,00	5,20
6 mois	5,25	5,45
12 mois	5,50	5,70
18 mois	6,00	6,20
24 mois	6,50	6,70
30 mois	7,00	7,20
36 mois	7,50	7,70

SALAIRES

COMMIS TEMPS PARTIEL

	EN VIGUEUR 18-02-85	EN VIGUEUR 01-04-86
Début	6,75	7,15
3 mois	7,00	7,40
6 mois	7,25	7,65
12 mois	7,50	7,90
18 mois	8,00	8,40
24 mois	8,50	8,90
30 mois	9,00	9,40
36 mois	9,50	9,90

APPRENTI BOUCHER TEMPS PARTIEL

Début	6,75	7,15
3 mois	7,00	7,40
6 mois	7,25	7,65
12 mois	7,50	7,90
18 mois	8,00	8,40
24 mois	8,50	8,90
30 mois	9,00	9,40
36 mois	9,50	9,90

LETTRE D'ENTENTE

L'employeur convient de ne pas invoquer les mesures disciplinaires et infractions qui existaient dans le dossier des employés au 18 février 1985.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE, A SAINT-JEROME, CE 25 IEME JOUR DE MARS 1985

G.E. HAMEL LIMITEE

Par:

Raymond Hamel
Gilles Poulay

UNION INTERNATIONALE DES
TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COM-
MERCE (United Food and
Commercial Workers Inter-
national Union)

FAT-COI, CTC, FTQ

Local 747

Par:

Jean Martin
Gabrielle Brasseur

Chantal Giroux
Rene Hebert ReP.
Lucretia Lamondan
A.E.D.